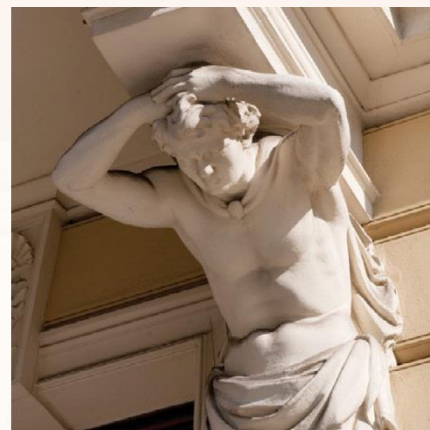


Założona w 2004 roku Kancelaria Prawna Wiewiórski jest jedną z największych kancelarii prawnych działających we Wrocławiu. Specjalizujemy się w obsłudze prawnej przedsiębiorców, szczególnie dużych firm z kapitałem zagranicznym. Do grona naszych Klientów należą najwięksi inwestorzy zagraniczni mający siedziby na terenie Aglomeracji Wrocławskiej i duże przedsiębiorstwa z kapitałem polskim.

KANCELARIA PRAWNA WIEWIÓRSKI



PODSTAWOWE INFORMACJE Z ZAKRESU PRAWA PRACY

A. Ramy prawne

- Podstawowy akt prawny regulujący problematykę zatrudnienia w Polsce: ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. **Kodeks pracy**.
- Szereg innych ustaw oraz aktów wykonawczych bardziej szczegółowo reguluje różne kwestie odnoszące się do zatrudnienia. Szczegółowo uregulowana jest zwłaszcza problematyka bezpieczeństwa i higieny w pracy.
- Zasadniczo, praca jest wykonywana na podstawie **umowy o pracę**. Postanowienia umowy o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy powszechnie obowiązującego prawa oraz wewnętrznych regulacji pracodawcy, w szczególności regulaminów pracy, regulaminów wynagradzania i zbiorowych układów pracy.
- Pracodawca oraz związki zawodowe mogą zawrzeć **zbiorowy układ pracy**.
- Prawo polskie reguluje strukturę organizacyjną oraz prawa **związków zawodowych**. Związek zawodowy może być założony jedynie na podstawie uchwały pracowników o jego utworzeniu. Uprawnienia związków zawodowych mają głównie charakter konsultacyjny. W pewnej liczbie przypadków zgoda przedstawicieli pracowników może być wymagana w celu wprowadzenia rozwiązań odbiegających od standardów określonych w przepisach prawa pracy lub przy ustalaniu warunków wynagradzania pracowników.
- Prawo polskie reguluje zasady tworzenia i funkcjonowania europejskich rad zakładowych oraz rad pracowników. Jeśli wskazane przepisami prawa kryteria zostaną spełnione, pracodawca jest obowiązany podjąć inicjatywę ich utworzenia. Obie organizacje pełnią rolę jedynie konsultacyjną. Odrębne konsultacje z przedstawicielami pracowników są wymagane w sprawach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawach socjalnych oraz sprawach dotyczących czasu pracy.
- Istnieją organy powołane do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy oraz warunków pracy - **Państwowa Inspekcja Pracy** oraz **Państwowa Inspekcja Sanitarna**.
- Polskie prawo reguluje zagadnienie pracy tymczasowej oraz zasady świadczenia usług przez agencje zatrudnienia.

B. Umowa o pracę

- Strony mogą zawrzeć umowę o pracę: **na czas nieokreślony, na czas określony lub na okres próbny**. Z pewnymi wyjątkami, liczba oraz maksymalny czas trwania umów na czas określony zawartych pomiędzy tymi samymi stronami podlegają ustawowemu ograniczeniu.
- Umowa o pracę powinna określać szczegółowe warunki pracy. Dotyczy to przede wszystkim: wysokości wynagrodzenia, rodzaju pracy, miejsca wykonywania pracy, wymiaru czasu pracy, terminu rozpoczęcia pracy.



WIEWIÓRSKI LAW FIRM



- Wynagrodzenie określone w umowie o pracę nie może być niższe niż **minimalne wynagrodzenie**. Minimalne miesięczne wynagrodzenie za pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, wynosi w 2016 r. 1.850 złotych brutto (1.480 złotych brutto w pierwszym roku pracy pracownika).
- Każda umowa o pracę może zostać **rozwiązana za porozumieniem stron oraz jednostronnie, przez każdą ze stron z upływem okresu wypowiedzenia**. Kodeks pracy określa również sytuacje, kiedy pracownik albo pracodawca może rozwiązać umowę o pracę **bez zachowania okresu wypowiedzenia**. Pracodawca jest zobowiązany wskazać na piśmie **przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę zwartej na czas nieokreślony lub rozwiązanie jakiegokolwiek umowy bez wypowiedzenia**. Sąd pracy jest uprawniony do kontroli wskazanej przyczyny, jak również zgodności wypowiedzenia lub rozwiązania umowy z obowiązującymi przepisami prawa, jeżeli pracownik odwoła się do sądu pracy.
- Zgodnie z Kodeksem pracy **okres wypowiedzenia** wynosi od trzech dni do trzech miesięcy, w zależności od rodzaju umowy o pracę i okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy.
- Jeżeli pracodawca wypowiada umowę o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników (w szczególności z **przyczyn ekonomicznych**), może zostać zobowiązany do wypłaty odprawy pieniężnej oraz przeprowadzenia procedury zwolnień grupowych.
- Pracodawca nie może (z pewnymi wyjątkami) zmieniać **warunków pracy** pracownika (zwłaszcza warunków płacy) bez zastosowania procedury zbliżonej do procedury wypowiedzenia umowy o pracę.

C. Czas pracy

- Polskie prawo pracy nie określa liczby godzin, którą każdy pracownik winien przepracować w ciągu roku. Prawo stanowi, że każdy pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy powinien pracować – przeciętnie – **40 godzin w tygodniu** i – przeciętnie – **5 dni w tygodniu**. Powyższe limity rozliczane są w ramach przyjętego okresu rozliczeniowego. Okres rozliczeniowy zazwyczaj wynosi od 1 do 4 miesięcy, jakkolwiek w drodze porozumienia z przedstawicielami załogi dopuszczalne jest przedłużenie okresu rozliczeniowego maksymalnie do 12 miesięcy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy. Niedziele i święta są standardowo wolne od pracy, jakkolwiek praca w niedziele i święta jest dozwolona w pewnych sytuacjach. Każdy pracodawca ustalając harmonogram czasu pracy powinien brać pod uwagę powyższe limity, jak również dni ustawowo wolne od pracy.
- Organizacja czasu pracy odbywa się w ramach systemów czasu pracy określonych w przepisach Kodeksu pracy.
- Świadczenie pracy ponad 8 godzin dziennie stanowi, z pewnymi wyjątkami, **pracę w godzinach nadliczbowych**. Pracodawca zobowiązany jest do zapłaty za taką pracę **dotatkowego wynagrodzenia**, przy czym liczba godzin nadliczbowych, które może przepracować pracownik jest ograniczona. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin **nieprzerwanego odpoczynku**, jak również w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Powyższe okresy mogą zostać skrócone w szczególnych sytuacjach. Maksymalna liczba godzin nadliczbowych (do określenia w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub umowie o pracę) wynosi około 400 godzin w danym roku.
- Polski Kodeks pracy ogranicza pracę w porze nocnej oraz pracę w szkodliwych warunkach. Pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej są uprawnieni do otrzymania **dotatkowych świadczeń**.

- Każdemu pracownikowi przysługuje prawo do płatnego **urlopu wypoczynkowego**. Długość urlopu wynosi od 20 do 26 dni roboczych w ciągu roku kalendarzowego, w zależności od długości okresu zatrudnienia.
- Istnieje możliwość zatrudniania pracowników wyłącznie w systemie pracy weekendowej.

D. Zwolnienia lekarskie

- Każdy chory pracownik, gdy jego niezdolność do pracy jest potwierdzona właściwym dokumentem lekarskim, jest uprawniony do otrzymania wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy, w wysokości **80% otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia**. Pracodawca jest zobowiązany do zapłaty tego wynagrodzenia, jeżeli pracownik jest niezdolny do pracy do 33 dni w roku kalendarzowym (a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia do 14 dni w roku kalendarzowym). Jeżeli niezdolność pracownika do pracy przekroczy powyższy limit, pracownik otrzymuje zasiłek (w takiej samej wysokości) z ubezpieczenia społecznego. W pewnych sytuacjach pracownik otrzymuje 100% wynagrodzenia lub zasiłku za czas niezdolności do pracy.

E. Ochrona poszczególnych grup pracowników

- Polskie prawo pracy chroni w szczególności pracownice w ciąży, pracowników opiekujących się dziećmi, pracowników młodocianych, pracowników znajdujących się w wieku przedemerytalnym, jak również reprezentantów pracowników.
- Ochrona obejmuje zakaz rozwiązywania stosunku pracy oraz zakaz zmiany warunków pracy dla członków wymienionych wyżej grup pracowników.

F. Urlopy pracownicze związane z rodzicielstwem

- Przepisy polskiego prawa przewidują uprawnienia związane z rodzicielstwem, które od 2016 r. uległy znacznym zmianom.
- Pracownicy po urodzeniu dziecka przysługują **płatny urlop macierzyński** w wymiarze od 20 do 37 tygodni w zależności od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie oraz **płatny urlop rodzicielski** w wymiarze do 32 tygodni (w razie urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie) lub do 34 tygodni (w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie). W przypadku łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą, może być on wydłużony. Na zasadach określonych w Kodeksie pracy część wyżej wymienionych urlopów może być wykorzystana przez pracownika ojca lub pracownika innego członka rodziny.
- Za czas urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego przysługuje **zasiłek macierzyński** na zasadach i warunkach określonych w ustawie.
- Pracownikowi ojcu wychowującemu dziecko przysługuje **płatny urlop ojcowski** w wymiarze 2 tygodni.
- Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do **bezpłatnego urlopu wychowawczego** w wymiarze do 36 miesięcy w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.

G. Wykonywanie pracy na innych podstawach niż umowa o pracę

- Osoby fizyczne mogą zawierać z przedsiębiorcami **umowy regulowane przez prawo cywilne** (w szczególności umowy zlecenia). W takiej sytuacji wymogi wynikające z prawa pracy nie obowiązują, za wyjątkiem obowiązków przedsiębiorców związanych z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jednakże zawieranie takich umów **jest niedozwolone**, jeżeli praca ma być wykonywana w okolicznościach typowych dla stosunku pracy.
- Coraz bardziej popularne staje się **samozatrudnienie** (prowadzenie własnej działalności gospodarczej). Jednakże i w tym przypadku zabronione jest zastępowanie umowy o pracę samozatrudnieniem, jeżeli praca ma być wykonywana w okolicznościach typowych dla stosunku pracy. Istnieją również pewne sytuacje, w których samozatrudnienie jest niekorzystne.
- Do zatrudniania członków zarządu spółek mogą być stosowane odrębne zasady.
- Od dnia 1 stycznia 2011 r. obowiązuje ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, która wprowadza zasady równego traktowania (do tej pory obowiązujące wyłącznie pracowników) w odniesieniu do niepracowniczych form zatrudnienia i wprowadza mechanizmy ochrony prawnej.

H. Koszty pracy

- W 2016 roku **minimalne wynagrodzenie miesięczne** wynosi 1.850 złotych brutto (1.480 złotych brutto w pierwszym roku pracy). Od 1 stycznia 2017 r. minimalne wynagrodzenie miesięczne wynosić będzie 2.000 zł brutto, wprowadzona zostanie też **minimalna stawka godzinowa** w wysokości 13 zł brutto dla osób świadczących pracę na podstawie niektórych umów cywilnoprawnych.
- Składki na ubezpieczenie społeczne** płacone przez pracodawcę: od 16,66% do 19,86 % wynagrodzenia brutto. Składki na ubezpieczenie społeczne płacone przez pracownika: 13,71% wynagrodzenia brutto. Istnieje jednak określony próg wynagrodzenia pracowniczego, powyżej którego nie ma obowiązku płacenia niektórych składek.
- Składki na Fundusz Pracy oraz na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (rodzaj ubezpieczenia wynagrodzeń pracowników): odpowiednio 2,45% oraz 0,1% wynagrodzenia brutto pracownika, płacone przez pracodawcę.
- Niezależnie od powyższego, pracodawca obowiązany jest płacić składki na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Kwota składki zależy od sytuacji konkretnego pracodawcy i nie jest możliwe podanie jej stawki bez zbadania stanu faktycznego.



Dokument pobrany z serwisu www.wiewiorski.pl Prosimy odwiedzić naszą stronę internetową w celu zapoznania się z ważną notą prawną. Stan prawny aktualny na październik 2016 r.

Kancelaria Prawna Wiewiórski
ul. Joachima Lelewela 8
53-505 Wrocław
kancelaria@wiewiorski.pl
www.wiewiorski.pl
tel. +48 71 77 63 630
fax. +48 71 77 63 630

